COLLÈGE UNIVERSITAIRE DOMINICAIN
DOMINICAN UNIVERSITY COLLEGE

Politique en matière de violence et de harcèlement à caractère sexuel
Décembre 2016

1. Objet

1.1. En tant que communauté, le Collège universitaire dominicain (CUD) appuie ce qui suit et s'engage à maintenir un milieu d'apprentissage, de travail et de vie positif où la violence sexuelle n'est pas tolérée et est traitée avec tout le sérieux qu'elle mérite. Le CUD reconnaît que les personnes faisant partie de groupes en quête d'égalité, qui subissent des formes intersectionnelles de désavantages (pour des motifs fondés notamment sur le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la race, la foi, l'identité autochtone, l'ethnicité, l'invalidité ou la classe sociale), peuvent être touchées de façon disproportionnée par la violence sexuelle et ses conséquences. L'objet de la présente politique est de préciser l'engagement du CUD à l'égard de la sécurité, du soutien et de la santé sur le campus.

1.2. La présente politique vise également à :

a) présenter l'énoncé des valeurs et des engagements du CUD en vue d'éliminer la violence sexuelle (ce qui inclut le harcèlement sexuel, voir l'article 4 intitulé *Définitions*);

b) fournir des renseignements sur les mesures de soutien et les services offerts au CUD et dans la collectivité;

c) assurer un suivi après qu'un incident ait été signalé au CUD;

d) fournir des renseignements sur le processus en vigueur à l'université afin de répondre aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle et de les traiter;

e) satisfaire aux obligations du CUD en vertu de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relativement à la violence sexuelle, au harcèlement sexuel et au harcèlement sexuel en milieu de travail.

2. Engagement et valeurs du CUD

2.1. Le CUD s'engage à :

a) favoriser de façon continuelle l'établissement d'un milieu où les membres de la communauté du CUD peuvent vivre, étudier et travailler à l'abri de la violence sexuelle;

b) reconnaître que toute personne peut subir de la violence sexuelle et que cette dernière constitue une atteinte fondamentale aux droits, à la dignité et à l'intégrité de la personne;

c) s'employer, en premier lieu, à prévenir la violence sexuelle puis à redresser la situation en intervenant de façon sécuritaire et en dénonçant les actes lorsque ceux-ci se produisent;

d) souscrire à une approche axée sur les survivants[1] dans la prestation des services offerts, dans la mesure du possible, aux personnes ayant subi de la violence sexuelle;

e) veiller à ce que les membres de la communauté du CUD qui subissent la violence sexuelle soient soutenues et traitées avec compassion et que le CUD réponde à leurs besoins comme il se doit;

f) répondre aux actes de violence sexuelle perpétrés contre des membres de la communauté du CUD;

g) combattre les attitudes répandues dans la société en général en ce qui a trait au genre, au sexe et à la sexualité, qui normalisent la violence sexuelle et portent atteinte à l'égalité;

h) offrir ou rendre accessibles aux membres de la communauté universitaire des séances de formation et de sensibilisation sur la présente politique et sur la prévention de la violence sexuelle, dont le contenu est adapté aux participants ainsi qu'à leur rôle et responsabilités dans la réponse à la violence sexuelle et son traitement;

i) conformément aux exigences législatives, tenir des statistiques annuelles, sans renseignements d'identification, sur les incidents divulgués et signalés de violence sexuelle survenus sur le campus.

3. Portée

3.1. La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté du CUD (au sens des définitions ci-dessous), qu'ils soient dans un milieu d'apprentissage, de vie ou de travail de l'université, sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci, ou qu'ils interagissent dans les médias sociaux ou autres médias électroniques. La présente politique ne remplace pas les politiques et procédures existantes et n'a pas préséance sur elles.

[1] Dans le présent document, le genre masculin s'emploie sans discrimination pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

4. Définitions

4.1. Aux fins de la présente politique et de son interprétation, les termes suivants sont définis et classés en ordre alphabétique :

« Communauté universitaire » s'entend de toutes les personnes qui ont une relation avec le CUD, entre autres :

- les étudiants, c'est-à-dire les personnes inscrites en cette qualité à l'université, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (y compris à titre d'étudiant spécial) dans un programme sans crédit, de premier cycle ou de cycle supérieur;

- tous les employés et les membres du corps professoral, y compris tous les membres du personnel enseignant et du personnel de soutien ainsi que ceux rémunérés par une source autre que les fonds d'exploitation de l'université, comme les bourses, les subventions de recherche et les contrats externes;

- les personnes occupant un poste de professeur, notamment sans toutefois s'y limiter les professeurs auxiliaires, invités et émérites, les chercheurs boursiers de niveau postdoctoral ou les boursiers cliniciens ainsi que les chercheurs stagiaires;

- les entrepreneurs, les experts-conseils, les fournisseurs ou d'autres entités engagés par l'université pour fournir des services ou des biens quand ils sont sur la propriété de l'université ou lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur relation avec l'université;

- les membres du Conseil d'administration, du Conseil académique et leurs comités respectifs, ainsi que les membres de n'importe quel comité consultatif formé pour aider l'université à atteindre ses objectifs.

« Consentement » s'entend du choix et de l'accord actifs, directs, volontaires, lucides et conscients de participer à une activité sexuelle. Si le jugement d'une personne est affaibli par la consommation de drogues ou d'alcool ou d'autres formes d'atteintes, le consentement ne peut être donné. Il n'est pas acceptable qu'une personne présumée avoir commis une violence sexuelle utilise sa consommation d'alcool ou de drogues comme excuse pour dire qu'elle pensait qu'il existait un consentement. À des fins de clarification, il convient de préciser que le consentement :

- peut être révoqué en tout temps;

- ne peut être ni présumé ni implicite;

- ne peut pas être donné par un silence ou l'absence de « non »;

- ne peut pas être donné par une personne qui est sous l'influence de drogues ou

d'alcool ou si elle est inconsciente ou endormie;

- ne peut pas être obtenu par la coercition ou des menaces;

- ne peut pas être donné si la personne présumée avoir commis une violence sexuelle a abusé de sa position de confiance, de pouvoir ou d'autorité;

- ne peut être donné correctement par une personne dont l'état limite sa capacité d'interaction verbale ou physique. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer la façon de recueillir le consentement.

« Divulgation » s'entend de la communication de renseignements relatifs à un incident de violence sexuelle dans le seul but de connaître les mesures en place ou de recevoir du soutien et des services.

« Harcèlement sexuel » s'entend de remarques ou gestes vexatoires à l'égard d'une personne (fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre), que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont malvenus. La liste non exhaustive ci-après renferme des exemples de harcèlement sexuel :

- Sollicitations sexuelles ou intérêt sexuel non souhaité provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;

- Promesse implicite ou exprimée de récompense pour accepter une demande de nature sexuelle;

- Menace implicite ou exprimée de représailles ou l'exercice effectif de représailles à la suite d'un refus d'une demande de nature sexuelle;

- Relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans un rapport d'autorité;

- Remarque ou comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme créant un environnement psychologique et affectif négatif pour la vie, le travail ou les études.

« Harcèlement sexuel en milieu de travail » s'entend de remarques ou gestes vexatoires à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont malvenus, ou faire des sollicitations de faveurs sexuelles ou des avances sexuelles lorsque la personne est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement au travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que les sollicitations ou les avances sont malvenues.

« Intimé » s'entend de la personne contre qui une plainte a été déposée aux termes de la

présente politique.

« Plaignant » s'entend de la personne qui dépose une plainte aux termes de la présente politique.

« Signalement » s'entend de l'acte de rapporter un incident de violence sexuelle, en vue d'obtenir des renseignements sur les procédures de formulation d'une plainte officielle du CUD ou de déposer une plainte officielle en vertu de la présente politique.

« Supérieur/Superviseur compétent » s'entend de la personne en situation d'autorité vis-à-vis de l'intimé.

« Survivant » s'entend de la personne qui a subi une violence sexuelle.

« Violence sexuelle » s'entend de tout acte sexuel ou d'un autre acte, de nature physique ou psychologique, qui vise la sexualité, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne, qui est commis, fait l'objet d'une menace ou est tenté à l'égard d'une personne sans son consentement. La violence sexuelle comprend l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque furtive, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle. À des fins de précision, mentionnons que l'agression sexuelle englobe le viol.

5. Éducation, prévention et sensibilisation

5.1. Le CUD entend renforcer la capacité de sa communauté universitaire de répondre à la violence sexuelle. Dans cette perspective, le CUD et ses partenaires prendront les mesures suivantes :

a) Participer à des activités de sensibilisation du public et de prévention;

b) Fournir une formation appropriée aux membres de la communauté universitaire sur la violence sexuelle et la façon d'intervenir lors de la divulgation d'un acte de violence sexuelle;

c) Contribuer à la création, sur le campus, d'une atmosphère au sein de laquelle la violence sexuelle n'est pas tolérée;

d) Assurer le suivi et la mise à jour des politiques de l'université afin de veiller à ce que ces politiques demeurent efficaces et conformes aux autres politiques et pratiques exemplaires.

5.2. Le CUD entend créer un comité de prévention de la violence sexuelle comptant des représentants de la population étudiante, du personnel enseignant, des employés et de la haute direction. Le comité se rapportera au président. Les objectifs du comité seront essentiellement les suivants :

a) Encourager la communauté universitaire à collaborer afin de créer un milieu d'apprentissage, de vie et de travail sécuritaire pour les membres de la communauté du CUD;

b) Contribuer à la création, sur le campus, d'une atmosphère au sein de laquelle la violence sexuelle n'est pas tolérée;

c) Présenter des recommandations au Bureau du président sur la présente politique relativement à la prévention et à la sensibilisation en matière de violence sexuelle;

d) Présenter des recommandations au Bureau du président sur les ressources requises ou toute autre mesure concernant la violence sexuelle et les services de soutien;

e) Examiner et recommander des propositions de nouveaux programmes de formation et surveiller la coordination, la mise en œuvre et l'efficacité de ces programmes de formation relativement à la violence sexuelle.

5.3. Le Conseil d'administration reçoit et examine les rapports annuels du Bureau du président concernant la violence sexuelle, qui renferment entre autres l'information suivante :

a) Le nombre de fois que des étudiants ont demandé et obtenu des services et des mesures de soutien et d'accommodement relativement à la violence sexuelle, et des renseignements sur ces services et ces mesures de soutien et d'accommodement;

b) Les initiatives et les programmes mis en œuvre pour mieux faire connaître les services et les mesures de soutien accessibles;

c) Le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle, et des renseignements sur les incidents et les plaintes;

d) La mise en œuvre et l'efficacité de la présente politique.

6. Services de soutien et divulgation

6.1. Dispositions générales relatives au signalement et à la divulgation

a) Avant ou après avoir contacté un membre de la communauté du CUD ou lui avoir signalé un incident, une personne est encouragée, tout en restant toujours libre de le faire, à consulter ou à demander conseil et soutien à la personne désignée au sein du CUD pour offrir du soutien, à l'association étudiante ou à d'autres employés au sujet de l'incident, y compris en ce qui concerne les questions entourant la confidentialité, le soutien, les services ainsi que le processus de traitement des plaintes.

b) Lorsqu'un incident de violence sexuelle est signalé à un membre de la communauté

universitaire, le membre à qui l'incident est signalé est tenu d'informer la personne de l'existence de la présente politique et de lui mentionner que le Bureau du vice-président des études (ci-après appelé Bureau du registraire) est l'instance à contacter pour obtenir de l'information sur les mesures de soutien et les services offerts.

6.2. Soutien et services

a) Les personnes qui déclarent avoir subi de la violence sexuelle reçoivent des services de soutien et sont traitées avec dignité et respect en tout temps de la part de l'université et de ses représentants. Une personne touchée par la violence sexuelle n'est pas tenue de signaler l'incident ou de déposer une plainte de violence sexuelle en suivant le processus de plainte officielle indiqué dans la présente politique afin d'obtenir du soutien et des services ou les mesures d'accommodement correspondant à ses besoins.

b) Le soutien et les services accessibles pour obtenir de l'information concernant la violence sexuelle sont les suivants :

Services internes, Collège universitaire dominicain

Bureau du registraire
Collège universitaire dominicain
613-233-5696, poste 209
registrar@dominicanu.ca

Services externes, ville d'Ottawa

Service de police d'Ottawa
Demandes de renseignements générales : 613-236-1222
www.ottawapolice.ca

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
Demandes générales : 613-789-8096
www.calacs.ca

Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa / Ottawa Rape Crisis Centre (ORCC)
Ligne d'écoute téléphonique de 24 heures : 613-562-2333
Demandes générales : 613-562-2334
www.orcc.net

Centre de soutien pour les victimes d'agression sexuelle / Sexual Assault Support Centre of Ottawa
Ligne d'écoute téléphonique de 24 heures : 613-234-2266
Demandes générales : 613-725-9259

Programme de soins aux victimes d'agression sexuelle ou d'abus par un partenaire, campus Civic de l'Hôpital d'Ottawa
613-798-5555, poste 13770

6.3. Divulgation en situation d'urgence – Sécurité à l'université

a) Dans une situation d'urgence sur le campus (c.-à-d. menace imminente de violence sexuelle et de préjudice à l'endroit d'une personne ou incident de violence sexuelle en cours), l'incident peut être signalé des façons suivantes :

- Composer le 911;

- Appeler la personne de soutien au CUD par l'entremise du Bureau du registraire au 613-233-5696, poste 209.

b) Lorsqu'une personne divulgue un cas de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle à un membre de la communauté du CUD, le membre à qui l'incident a été divulgué doit en informer le registraire à des fins de suivi. Se reporter au paragraphe 6.4 de la présente politique.

6.4. Divulgation en situation non urgente – Bureau du registraire

Il revient au Bureau du registraire de traiter tous les cas de divulgation de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mettant en cause un membre de la communauté universitaire dans une situation non urgente, que le harcèlement sexuel ou la violence sexuelle ait été perpétré sur le campus ou non. La registraire assistante au Bureau du registraire fournit des renseignements sur le soutien et les services offerts, y compris sur les mesures provisoires qui peuvent être accessibles afin de répondre aux besoins immédiats [voir les exemples au paragraphe 6.5 (a) de la présente politique]. Le Bureau du registraire (salle 209) fait fonction de point de contact initial auprès de la personne touchée par le harcèlement sexuel ou la violence sexuelle pour que celle-ci puisse demander des mesures d'accommodement pour ses études, son emploi ou autre.

6.5. Suivi après la divulgation

a) Lorsqu'une personne a signalé un incident de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle au Bureau du registraire, un membre du comité d'examen communique avec la personne pour obtenir des renseignements sur les circonstances de l'incident, ses besoins et ses attentes ainsi que sur le résultat attendu. Le membre du comité d'examen met tout en œuvre pour aider la personne et discute avec elle des options pour traiter ou résoudre l'affaire de manière adéquate en lui offrant son appui. Les options offertes seront en fonction des besoins de la personne et des circonstances. La liste non exhaustive ci-après donne des exemples de mesures qui pourraient être prises :

- Orienter la personne vers des points de contact où obtenir du soutien, des services ou des ressources appropriés offerts au CUD et dans la collectivité;

- Fournir des renseignements sur les mesures que la personne peut prendre ou que le Bureau du registraire ou une autre personne peut prendre pour intervenir dans la situation;

- Informer la personne des mesures provisoires d'accommodement à sa disposition dans le cadre de ses études ou de son emploi ou d'autres mesures qui peuvent être prises afin de stabiliser la situation, de protéger la personne contre des représailles ou la menace de représailles, de dissiper les préoccupations de sécurité ou d'autre nature, ou autrement lui offrir un soutien. Dans le cas d'un étudiant, les mesures pourraient prendre la forme de report d'examen ou de travaux, de modification des classes, de l'horaire ou du logement et d'ordonnances de non-communication. Dans le cas d'un employé, il pourrait s'agir par exemple des modifications préventives plutôt que disciplinaires pour éviter tout contact entre les parties ou imposer un congé temporaire rémunéré non disciplinaire à l'intimé;

- Informer la personne des méthodes possibles pour faciliter la résolution du problème;

- Décrire la marche à suivre pour déposer une plainte officielle, aux termes de l'article 9 de la présente politique;

- Donner des renseignements sur toutes autres options possibles pour traiter ou résoudre l'affaire.

b) Le Bureau du registraire doit aussi, s'il y a lieu, mobiliser l'équipe d'intervention (« comité d'examen des incidents de violence sexuelle ») pour assurer la sécurité, le suivi et le soutien des personnes visées dans le rapport de violence sexuelle. Le comité d'examen des incidents de violence sexuelle (ci-après appelé le comité d'examen) se compose des personnes suivantes :

- Vice-président des études, ou son délégué (président)
- Doyen de la Faculté de philosophie, ou son délégué
- Doyen de la Faculté de théologie, ou son délégué
- Président (ou un autre représentant) de l'AECDO (si le plaignant ou l'intimé est un étudiant) et l'étudiant, à titre de plaignant ou d'intimé, demandant une telle représentation

Le président du comité d'examen, ou les doyens des deux facultés, peuvent nommer une personne déléguée lorsqu'il y a conflit d'intérêts réel ou apparent. Tous les membres du comité d'examen doivent recevoir une formation sur la violence sexuelle et l'équité procédurale. Le comité d'examen des incidents de violence sexuelle doit

veiller à ce que les mesures ci-dessous soient prises :

- Communiquer à la personne ayant subi la violence sexuelle les renseignements sur les services internes et externes de soutien personnel et de défense des intérêts, ainsi que sur les processus de traitement des plaintes internes (procédures non criminelles) et externes (procédures criminelles et autres procédures judiciaires);

- Veiller à ce que les arrangements pour les études, l'emploi ou autre et les mesures provisoires soient offerts et mis en œuvre pour stabiliser la situation ou séparer les parties et pour régler toute préoccupation relative à la sécurité;

- Effectuer une évaluation de la menace, au besoin.

c) Le comité d'examen peut, sur une base confidentielle, consulter ou demander l'aide d'autres autorités internes ou ressources externes. Le comité d'examen peut également consulter ou demander l'aide de partenaires externes qui ont compétence relativement à l'incident particulier, notamment les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel et les services de counseling.

7. Confidentialité

7.1. Tous les rapports et les divulgations de violence sexuelle présentés au CUD sont traités en toute confidentialité et en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.*

7.2. Tous les membres de la communauté universitaire à qui une violence sexuelle est divulguée ou qui reçoivent un rapport de violence sexuelle, ou qui participent au traitement de l'affaire ou à l'enquête, doivent respecter la confidentialité de l'information. Cela a pour but de protéger les droits des personnes visées par les allégations, de prévenir l'intrusion injustifiée dans leur vie privée, de préserver l'intégrité de l'enquête, et de protéger des particuliers contre des allégations non fondées. Se reporter au paragraphe 8.5 de la présente politique pour en savoir plus sur la question de la confidentialité dans le processus de plainte officielle.

7.3. Le CUD s'engage à tout mettre en oeuvre pour préserver la confidentialité lorsqu'il prend connaissance d'un incident de violence sexuelle et à communiquer uniquement les renseignements des personnes en cause au personnel universitaire qui doit en être informé à des fins d'enquête ou de mesures correctives ou à d'autres fins pour régler la situation. Dans les circonstances suivantes cependant, l'université peut avoir des obligations légales supplémentaires de sorte qu'elle ne puisse garantir la confidentialité absolue :

a) Une personne risque de se porter préjudice;

b) Une personne risque de porter préjudice à autrui;

c) Des membres de la communauté universitaire ou du grand public risquent de subir un préjudice;

d) La loi exige le rapport ou l'enquête (liste d'exemples non exhaustive : un incident mettant en cause un mineur ou visé par la législation sur la santé et la sécurité au travail ou par la législation sur les droits de la personne).

7.4. Si une personne demande que le CUD ne donne pas suite au signalement d'un incident de violence sexuelle, l'université doit évaluer la demande par rapport à son obligation légale d'agir et d'offrir à toute la communauté universitaire un milieu d'apprentissage, de vie et de travail sécuritaire et exempt de violence sexuelle.

8. Dispositions générales relatives au processus officiel de signalement et de traitement des plaintes

8.1. Rapport et recours externes

La présente politique et le processus de plainte officielle n'empêchent pas une personne et ne visent pas à la décourager de signaler aussi un incident de violence sexuelle à la police ni de déposer une plainte de violence sexuelle auprès du système de justice pénale ou de déposer une plainte pour harcèlement sexuel au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario.

8.2. Choix de ne pas déposer de plainte officielle ou de ne pas faire d'enquête

a) Une personne peut choisir de ne pas déposer de plainte officielle aux termes de l'article 9 de la présente politique. Dans ce cas ou si elle demande au CUD de ne pas enquêter, elle peut quand même se prévaloir de l'éventail complet des mesures de soutien et des services indiqués dans la présente politique. Tout membre de la communauté du CUD visé par la présente politique peut chercher une résolution à l'amiable ou une médiation informelle, sous la supervision du comité d'examen, pour toute plainte ou conflit découlant de la présente politique. L'université s'engage, dans la plus grande mesure possible, à respecter le choix de la personne de ne pas déposer de plainte officielle ou de demander au CUD de ne pas faire d'enquête.

b) Tout plaignant, qui a déposé une plainte officielle, a le droit de retirer sa plainte en tout temps en adressant sa demande par écrit. Toutefois, le comité d'examen peut entreprendre une enquête s'il a des raisons de croire qu'un membre de la communauté universitaire ou de la collectivité court un risque de préjudice ou s'il détermine que l'université est légalement tenue de mener une enquête. Dans ces cas, et sous réserve des exigences légales, la personne a le droit de ne pas participer à l'enquête. Le comité d'examen doit nommer un enquêteur qui étudie l'affaire et lui remet un rapport écrit confidentiel exposant les faits et les renseignements recueillis durant l'enquête. Le comité d'examen peut consulter les autorités internes au cours de toute enquête et au sujet des suites appropriées à donner à l'affaire.

8.3. Harcèlement ou discrimination

Les plaintes de harcèlement ou de discrimination qui ne comportent pas de harcèlement sexuel ni de violence sexuelle sont traitées en vertu de la politique sur le harcèlement ou de la politique sur le harcèlement en milieu de travail du CUD, selon le cas.

8.4. Personne de soutien

Le plaignant ou l'intimé peut se faire accompagner par la personne de soutien de son choix en tout temps durant le processus de plainte officielle énoncé dans la présente politique. La personne de soutien peut fournir de l'encouragement ou d'autre forme de soutien émotionnel ou moral, et peut accompagner le plaignant ou l'intimé aux réunions. Le rôle de la personne de soutien n'est pas d'agir ou de parler au nom du plaignant ou de l'intimé. Les déclarations (orales et écrites) doivent provenir directement du plaignant ou de l'intimé. La personne de soutien doit également s'engager par écrit à respecter la confidentialité, conformément à la présente politique. Le plaignant peut souhaiter avoir accès à des services de soutien internes ou externes afin de l'aider avec les dispositions de la présente politique.

8.5. Confidentialité

En plus des dispositions sur la confidentialité prévues à l'article 7 de la présente politique, lorsqu'une plainte officielle est déposée en vertu de la présente politique, les conditions suivantes s'appliquent :

a) Le caractère confidentiel des renseignements divulgués en tout temps en application de la présente politique doit, dans la mesure du possible, être respecté conformément à l'objectif de l'université de réagir de manière appropriée à l'incident et d'assurer la sécurité des membres de la communauté universitaire. Cela signifie que les renseignements sur l'incident peuvent être communiqués conformément à la présente politique et uniquement aux personnes qui doivent en prendre connaissance pour enquêter ou traiter la plainte officielle.

b) Pour assurer l'équité procédurale durant un processus de plainte officielle, le plaignant, l'intimé et les membres du comité d'examen qui pourraient être au fait de l'incident, y compris la personne de soutien, doivent respecter la confidentialité conformément à la présente politique et éviter de faire des déclarations publiques jusqu'à l'aboutissement de la plainte. Les manquements à la confidentialité peuvent nuire au traitement adéquat de l'incident et au déroulement du processus de plainte officielle décrit dans la présente politique. En cas de manquement à la confidentialité, les circonstances entourant le manquement et son impact sur le traitement de l'incident et l'équité du processus de plainte officielle peuvent être pris en considération dans le traitement de l'affaire et de la plainte officielle. Les obligations en matière de confidentialité n'empêchent pas une personne de chercher des services de counseling, des traitements ou d'autres services de soutien.

c) Les renseignements divulgués par une personne lors d'une séance informelle de médiation, aux termes de la présente politique, le sont sans préjudice pour cette personne et ne peuvent être utilisés lors des étapes ultérieures du traitement de l'incident ou du processus de plainte officielle prévu à la présente politique. Toute personne menant une médiation informelle d'une plainte ne peut être contrainte de témoigner, à l'occasion d'une procédure ultérieure, au sujet de renseignements divulgués pendant la médiation, sauf si elle est tenue de le faire sur l'ordre d'une cour, d'un tribunal ou d'un arbitre.

d) Les documents et l'information se rapportant à une plainte officielle, y compris la plainte écrite formelle, les réponses écrites, les déclarations des témoins, les notes et les rapports d'enquête, et les documents portant sur la plainte officielle et son enquête doivent être sécurisés par le Bureau du registraire comme il se doit (voir paragraphe 9.1 plus bas).

8.6. Délais

Les délais stipulés dans la présente politique visent à assurer que les affaires sont traitées promptement. Ils peuvent être prolongés lorsque les circonstances l'exigent. Dans ces cas, si la demande en ce sens est présentée de bonne foi et si la prolongation ne porte pas préjudice ou ne nuit pas aux personnes concernées par la plainte, la prolongation peut être accordée. Il peut être difficile de fixer un délai convenable pour le règlement de la plainte, l'enquête ou le prononcé de la décision finale dans le processus officiel. Par conséquent, en l'absence de délais mentionnés dans la présente politique, l'objectif est toujours d'agir dans des délais raisonnables et aussi rapidement que possible, compte tenu de la nature et de la complexité des circonstances de la plainte et d'autres circonstances qui se présentent durant le processus et échappent à la volonté des parties.

8.7. Mesures provisoires

Des mesures provisoires peuvent être prises au cours du processus de plainte officielle ainsi qu'en attendant le prononcé de la décision finale. Le comité d'examen peut revoir la mise en oeuvre des mesures provisoires afin de s'assurer que ces mesures sont appropriées dans les circonstances. Une liste non exhaustive d'exemples de mesures provisoires est donnée au paragraphe 6.5 (a) de la présente politique.

9. Processus de plainte officielle

9.1. Dépôt d'une plainte officielle

a) Le Bureau du registraire (salle 209) a la responsabilité de recevoir les plaintes officielles pour violence sexuelle visant les étudiants, les membres du corps professoral, les membres du personnel ou toute autre personne appartenant à la communauté universitaire. Seule une personne qui déclare avoir été victime de

violence sexuelle (le « plaignant ») peut déposer une plainte officielle aux termes de la présente politique.

b) Une plainte officielle peut être déposée si l'intimé est un membre de la communauté universitaire ou était membre de la communauté universitaire au moment des incidents allégués dans la plainte officielle.

c) Si la relation de l'intimé avec le CUD prend fin et que l'intimé n'est plus associé au CUD ou présent sur le campus, le processus de plainte officielle prévu à la présente politique peut être suspendu. Si l'intimé revient et est de nouveau membre de la communauté universitaire, le processus de plainte officielle peut reprendre.

d) Une plainte officielle doit être présentée par écrit et renfermer le nom de l'intimé ainsi que la nature et les détails des circonstances, y compris des faits détaillés, des dates précises et les noms des témoins potentiels. Seul le comité d'examen, après avoir reçu la plainte officielle, détient l'autorité pour en accuser réception, l'examiner et demander au besoin des précisions au plaignant à propos des renseignements qu'elle contient.

9.2. Comité d'examen des incidents de violence sexuelle – Évaluation initiale

a) Le comité d'examen évalue la plainte officielle et détermine si la conduite visée par la plainte semble concorder avec la définition de violence sexuelle énoncée dans la présente politique.

b) Si le comité d'examen considère que la conduite en question semble concorder avec la définition de violence sexuelle établie à l'article 4 de la présente politique, il nomme un enquêteur, conformément au paragraphe 9.4 (a) de la présente politique, et en informe le plaignant par écrit.

c) Si le comité d'examen estime que la conduite en question ne concorde pas avec la définition de violence sexuelle établie dans la présente politique, il communique son évaluation au plaignant et l'informe de son droit de demander une révision de cette évaluation initiale aux termes du paragraphe 9.3 de la présente politique. Le comité d'examen l'informe également des délais en vigueur et des procédures requises pour obtenir cette révision. Le comité d'examen peut également aiguiller le plaignant vers une autre politique ou un autre bureau du CUD, si cela s'applique ou est légalement requis.

9.3. Révision de l'évaluation initiale

Une demande de révision de l'évaluation de la plainte effectuée par le comité d'examen peut être présentée uniquement si le comité a déterminé que la plainte ne concorde pas avec la définition de violence sexuelle établie dans la présente politique. Si le plaignant n'est pas d'accord avec la conclusion du comité que la plainte ne concorde pas avec la définition de

violence sexuelle établie dans la présente politique, le plaignant peut demander au président du CUD de réviser l'évaluation si le plaignant dépose sa requête par écrit dans les trente (30) jours ouvrables après la date de la décision prise par le comité. À la suite de la révision, la décision du président est définitive et est communiquée par écrit au plaignant.

9.4. Enquête

a) Lorsque la plainte concorde avec la définition de violence sexuelle énoncée dans la présente politique, le comité d'examen nomme un enquêteur ayant compétence pour mener des enquêtes sur les allégations de violence sexuelle, afin d'enquêter sur la plainte.

b) Lorsque l'enquêteur a été nommé, le Bureau du registraire doit envoyer un avis écrit à l'intimé et au plaignant les informant de la plainte officielle et du nom de l'enquêteur, et joindre une copie de la plainte. Cet avis doit indiquer que l'intimé aura l'occasion de présenter à l'enquêteur une réponse écrite à la plainte. Le plaignant et l'intimé recevront une copie du processus de plainte officielle prévu par la présente politique.

c) L'enquête doit être menée dans les délais. L'enquêteur demande à l'intimé de répondre à la plainte officielle par écrit. Si l'intimé ne répond pas par écrit dans le délai fixé, l'enquêteur procède tout de même à l'enquête.

d) L'enquêteur transmet ensuite la réponse de l'intimé au plaignant qui peut soumettre une réponse écrite dans le délai fixé par l'enquêteur. Si aucune réponse écrite n'est fournie dans le délai fixé, l'enquêteur procède tout de même à l'enquête. L'intimé reçoit une copie de la réponse, s'il y a lieu. L'enquêteur examine toute l'information soumise par les parties ainsi que tout autre renseignement recueilli durant l'enquête, et mène les entrevues de manière juste, impartiale et professionnelle. L'enquêteur rappelle aux parties leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête.

e) L'enquêteur doit informer le comité d'examen de la progression de l'enquête régulièrement ou à la demande du comité. Le Bureau du registraire doit informer le plaignant et l'intimé de la progression du traitement de la plainte et de l'enquête.

9.5. Rapport d'enquête

a) Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur envoie au Bureau du registraire un rapport écrit confidentiel exposant les faits et les renseignements recueillis durant l'enquête.

b) Le Bureau du registraire transmet ensuite le rapport d'enquête au comité d'examen. Le Bureau du registraire transmet le rapport d'enquête au plaignant et à l'intimé, et leur rappelle leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête et d'éviter tout acte de représailles.

9.6. Examen du rapport et réunion du comité

a) Après que le rapport et les réponses ont été fournis au comité d'examen, le président du comité d'examen convoque une réunion et transmet un avis écrit à ce sujet au plaignant et à l'intimé. L'avis doit préciser l'heure, le lieu et l'objet de la réunion et inclure une déclaration précisant que si le plaignant ou l'intimé ne se présente pas ou ne participe pas à la réunion, le comité d'examen peut agir en leur absence.

b) Les réunions du comité d'examen se tiennent en personne et à huis clos. Toutefois, la personne de soutien mentionnée au paragraphe 8.4 de la présente politique peut assister à la réunion à titre d'observateur seulement et ne peut parler au nom du plaignant ou de l'intimé ni le représenter.

c) Le plaignant et l'intimé doivent avoir l'occasion de présenter des observations écrites ou orales à la réunion du comité d'examen, y compris sur le rapport d'enquête et toute sanction ou mesure envisagée. Il est entendu que le plaignant et l'intimé parlent en leur nom propre. Les membres du comité d'examen peuvent poser des questions au plaignant et à l'intimé et convoquer des témoins s'ils l'estiment nécessaire.

d) Le comité d'examen doit s'assurer que le plaignant et l'intimé ont l'occasion de prendre connaissance de l'information sur laquelle le comité se basera pour prendre ses décisions et formuler ses recommandations, et d'y répondre.

9.7. Décision du comité d'examen

a) À la suite de l'examen du rapport d'enquête final et des observations faites par le plaignant et l'intimé ou d'autres intervenants à la réunion, le comité d'examen doit :

- déterminer si l'enquête était juste et conduite de manière appropriée;

- décider si la plainte est fondée et déterminer le rôle de l'intimé;

- recommander des conséquences ou des mesures qu'il considère comme appropriées pour redresser ou atténuer tout préjudice ou désavantage causé aux études ou à l'emploi par suite de l'incident, pour prévenir sa répétition et pour assurer la sécurité de toutes les personnes.

b) Les décisions du comité d'examen et les motifs invoqués à l'appui de la décision doivent être présentés par écrit au plaignant et à l'intimé. Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, le plaignant a le droit de connaître l'issue de l'enquête, mais pas les détails concernant toute mesure ou conséquence disciplinaire imposée à l'intimé, à moins que la communication de cette information soit réputée nécessaire par l'université pour la protection de la santé et de la sécurité du plaignant.

c) Les conséquences ou les mesures imposées en réponse à la violence sexuelle sont déterminées en fonction des faits, de la gravité de la conduite, de circonstances atténuantes ou des autres politiques de l'université. Lorsqu'une plainte de violence sexuelle est étayée, il faut prendre les mesures voulues pour éviter que l'incident se répète dans l'avenir, remédier aux répercussions négatives de l'incident sur le plaignant et assurer ou améliorer la sécurité de toutes les personnes. La liste ci-après renferme des exemples de conséquences et de mesures. Elle n'est pas exhaustive et n'est pas présentée en ordre d'importance :

- Lettre d'excuses;
- Participation à des séances de sensibilisation portant sur les répercussions de la violence sexuelle;
- Participation à des séances d'encadrement en vue de perfectionner l'aptitude à communiquer ou à résoudre des conflits;
- Accès limité ou interdit aux installations ou aux services du CUD;
- Dans le cas d'un employé, mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- Dans le cas d'un étudiant, suspension ou exclusion de l'université.

10. Procédure d'appel

10.1. Appel

Un appel n'offre pas l'occasion au plaignant ou à l'intimé de répéter l'information communiquée au comité d'examen. Un appel ne découle pas d'un droit automatique et n'est possible que s'il remplit les conditions suivantes :

a) Il s'agit d'un appel de la décision finale du comité d'examen;

b) L'appel ne peut être interjeté que par le plaignant ou l'intimé;

c) L'appel doit être déposé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la décision finale visée par l'appel;

d) La demande d'appel doit en préciser les motifs, les raisons pour accueillir l'appel, les arguments à l'appui et l'issue recherchée;

e) La personne interjetant appel doit démontrer l'un ou l'autre de ce qui suit :

- Une erreur procédurale fondamentale a été commise dans la décision finale et

cette erreur a causé ou causera un préjudice véritable à la personne interjetant appel;

- Il existe de nouveaux faits pertinents pour la décision finale qui n'étaient pas connus ou qui n'ont pu être communiqués au comité d'examen.

f) La liste non exhaustive qui suit donne des exemples de situations dans lesquelles un appel ne remplirait pas les conditions exposées au présent article :

- La demande d'appel se rapporte à l'examen de conséquences ou de mesures qui n'ont toujours pas été arrêtées ou approuvées;

- L'appel réitère les arguments formulés à la réunion du comité d'examen ou les observations écrites, et ne renferme pas de nouvel élément pertinent pour la décision finale;

- L'appel vise seulement à contester la conclusion de faits, y compris les conclusions tirées au sujet de la crédibilité des témoins;

- L'appel soulève de nouveaux arguments qui n'ont pas été présentés, mais qui auraient pu l'être, à la réunion du comité d'examen ou dans les observations écrites;

- L'appel se limite à de simples conjectures ou à une déclaration sommaire qu'une erreur procédurale a causé un préjudice. Il ne renferme pas d'information détaillée ou convaincante pour corroborer l'erreur et ne fait pas de lien entre l'erreur et le préjudice réel ou un risque raisonnable de préjudice à la personne interjetant appel.

10.2.

L'appel doit être déposé au Bureau du registraire. À la réception de l'avis d'appel, le registraire convoque la Commission d'appel. Cette Commission est formée de trois membres actuels du Conseil d'administration du CUD qui ne sont pas membres du comité d'examen, ou de leurs délégués. Tous les membres de la Commission d'appel reçoivent une formation sur la violence sexuelle ou sur l'équité procédurale.

10.3.

La procédure d'appel se déroule par écrit. Le plaignant ou l'intimé, selon le cas, n'est pas tenu de répondre à l'appel à moins que la Commission d'appel lui envoie une lettre lui demandant de le faire.

10.4.

La Commission d'appel examine l'appel, détermine si l'appel remplit les conditions énoncées au paragraphe 10.1 (a) de la présente politique et décide de rejeter ou d'accueillir l'appel. Toutes les décisions de la Commission d'appel sont finales.

11. Révision de la présente politique

11.1. Révision

a) Le vice-président des études est responsable de la révision et de la mise en œuvre de la présente politique. Celle-ci doit faire l'objet d'une révision au moins tous les trois ans.

b) Les révisions de la présente politique sont envoyées aux fins de commentaires au corps professoral, à l'association étudiante et au personnel, et à tout autre intervenant suivant la décision du registraire, afin d'obtenir et de considérer les réflexions de sources variées.

11.2. Modifications

a) Les modifications de la présente politique doivent être approuvées par le Conseil d'administration.

b) Les mises à jour de l'information suivante, dont il est question dans la présente politique, ne nécessitent pas d'approbation additionnelle :

- Les mesures de soutien et les services mentionnés au paragraphe 6.2 de la présente politique;

- L'identité des responsables, les bureaux et les départements de l'université qui fournissent de l'information sur les mesures de soutien, les services et les mesures d'accommodement ou qui reçoivent un rapport ou une plainte officielle.

c) Un exemplaire de la présente politique en sa version modifiée et ratifiée est publié sur le site Web du CUD.

11.3. Exceptions

Une exception à la présente politique n'est considérée par le président du CUD que dans des cas rares ou imprévus. Aucune exception à la présente politique ne peut être faite sans l'approbation écrite du président.

12. Politiques et procédures connexes

12.1. Les politiques connexes sont les suivantes :

a) Politique visant l'intégrité dans les études;

b) Politique concernant la prévention du harcèlement en milieu de travail.